

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013: 93).

Menurut penelitian Mangkunegara (2001), pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menghadapi lingkungan bisnis yang tidak stabil perusahaan perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan meningkatkan kepemimpinan, memberikan motivasi dan disiplin kerja kepada karyawannya.

Menurut penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan manajemen organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi manajerial secara baik dan benar. Pemimpin juga dituntut untuk memahami secara benar motivasi para karyawannya sebagai bagian dari organisasi. Motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan

atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin. Faktor lain seperti kemampuan kerja seseorang individu dan iklim organisasi diduga akan berpengaruh terhadap keberhasilannya dalam bekerja (Erlin, 2008: 90).

Motivasi penting untuk diketahui, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pemimpin membagikan pekerjaan kepada karyawannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan (Prabu, 2005: 88).

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi (Mutmainnah, 2008: 90).

Menurut penelitian Budi dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen.”

## **B. Rumusan Masalah**

Pokok masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?
2. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?
3. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen?

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan serta melatih berpikir secara ilmiah sehingga

dapat memperluas wawasan apabila kelak menghadapi masalah, terutama yang erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi kantor Badan Diklat Dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut.
3. Bagi peneliti lain, sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Badan Diklat dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen atau di tempat lain.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dibagi dalam lima bab yang pembahasannya masing-masing adalah:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang penyajian dan analisis data. Pada bab ini disajikan dan dijelaskan tentang analisis data dan pembahasan atas hasil analisis yang merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.